

Kristal Air Jernih Hexagonal Cerminkan Prestasi Kelompok Sosial:

Tinjauan Psikologi Islam dan Indigenous

Moordiningsih

**Center for Islamic and Indigenous Psychology
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Masyarakat Indonesia dikenal dalam struktur budaya kolektivistik, dimana kelompok-kelompok sosial memegang peran penting dalam berbagai sendi kehidupan. Beberapa permasalahan terjadi dalam beberapa kelompok-kelompok sosial di Indonesia, seperti konflik intra dan inter kelompok, ketidakpedulian pemimpin kelompok maupun minimnya prestasi kelompok sosial. Sebuah Pepatah dalam budaya Jawa menjelaskan tentang fenomena kelompok sosial yaitu “Entuk Iwake ora Buthek Banyune” ketika sebuah kelompok dapat mencapai tujuan bersama tanpa menimbulkan kekeruhan ataupun konflik sosial dalam kelompok itu.

Penelitian ini dilakukan dengan studi eksperimen kepada delapan kelompok mahasiswa, dengan total partisipan penelitian 360 mahasiswa. Pemberian tugas untuk pengambilan beda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok-kelompok dengan ikatan kuat, yaitu kelompok yang memiliki pemimpin yang memiliki kepedulian, adanya autonomi tugas dan berada dalam situasi tanpa tekanan kelompok, namun mempunyai persyaratan-persyaratan dalam pencapaian suatu tugas adalah kelompok yang dapat menunjukkan performansi terbaik. Sebagaimana ikatan hexagonal Kristal air yang Bening/Jernih. Dalam kajian Islam air memegang peran penting dalam kehidupan manusia. Dan Kami ciptakan dari air segala sesuatu yang hidup.” (Q.S. Al Anbiya:30). Menjadi kelompok sosial yang “hidup” dari susunan ikatan kristal air, yaitu seperti kelompok sosial yang terdiri dari ikatan individu-individu yang baik pula. Belajar dari Kristal air yang hexagonal dan Jernih pun menjadi cerminan dalam ilmu-ilmu sosial untuk mewujudkan kelompok-kelompok sosial yang mampu menunjukkan performansi sosial terbaik.

Kata Kunci : Kristal Air Hexagonal – Kelompok Sosial – Prestasi Sosial

Indonesia yang terletak di benua Asia memiliki kecenderungan yang hampir sama dengan negara-negara lain yang terletak di benua Asia, seperti Jepang, Cina, Korea, Malaysia, Thailand, Vietnam maupun Filipina. Persamaan itu terletak pada kecenderungan untuk membentuk kelompok-kelompok sosial dalam masyarakat dan menjunjung harmonisasi sosial dalam kehidupan berkelompok. Kelompok sosial memegang peran penting di Benua Asia, hal

inilah yang membedakan dengan Negara-negara di benua lain seperti benua Amerika dan Eropa yang cenderung menekankan pada kehidupan individu. Ketika kelompok sosial merupakan suatu hal yang penting, maka kepedulian akan kajian tentang kelompok-kelompok sosial menjadi hal yang menarik untuk dikaji. Kajian tentang kelompok sosial khususnya tentang proses pembentukan kelompok sosial, peran pemimpin, kohesivitas kelompok maupun pencapaian performansi kelompok adalah topik-topik yang dapat ditelaah lebih mendalam agar ilmu pengetahuan, khususnya psikologi dapat berperan untuk membantu kelompok-kelompok sosial di masyarakat Indonesia dapat berperan semakin baik dan dapat menampilkan performansi sosial yang terbaik pula.

Pencapaian prestasi atau performansi terbaik suatu kelompok sosial tak lepas dari dua faktor penting yang terlibat yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah terkait dengan keyakinan diri kolektif (*efficacy collective*) dan faktor eksternal adalah terkait dengan situasi psikologis yang melingkupi keadaan kelompok sosial tersebut.

Situasi psikologis kelompok adalah Situasi psikologis adalah interpretasi manusia terhadap konteks sosial. Situasi psikologis pada studi-studi yang lain juga dikenal dengan istilah iklim psikologis, iklim sosial, iklim kolektif ataupun iklim organisasi. Pada penelitian ini selanjutnya digunakan istilah situasi psikologis. Situasi psikologis terjadi pada dua level, individu dan kelompok. Situasi psikologis individu secara umum didefinisikan sebagai persepsi individu tentang keadaan di luar individu yang dapat berpengaruh pada perilaku individu (Pritchard & Karasick, 1973). Keadaan di luar individu merupakan konteks sosial bagi individu, dapat berupa konteks organisasi, kelompok maupun lingkungan fisik. Situasi psikologis kelompok didefinisikan sebagai persepsi yang dihayati bersama oleh anggota kelompok tentang lingkungan tugasnya (Jones & James, 1979; Joyce & Slacum, 1984).

Lingkungan tugas tersebut seperti bangunan fisik, fasilitas ruang tugas, jenis tugas, interaksi anggota kelompok dan kepemimpinan dalam kelompok. Lingkungan sosial lebih menjadi fokus perhatian penelitian ini daripada lingkungan fisik, seperti kemegahan gedung, desain ruang, luas bangunan, suhu maupun pencahayaan. Ketika individu dalam kelompok menyepakati persepsi mereka tentang lingkungan tugas, maka persepsi yang dihayati bersama tersebut dapat dikumpulkan untuk menggambarkan situasi psikologis kelompok (Glisson & James, 2002).

Situasi psikologis kelompok yang kondusif berarti bahwa anggota kelompok mempersepsi bahwa lingkungan tugas dalam keadaan dinamis, tenang, nyaman, damai, saling percaya, penuh kehangatan, dan interaksi yang aktif dalam relasi sosial antar anggota kelompok, khususnya untuk mengambil keputusan. Hasil penelitian yang mengkaji situasi kelompok dan kepemimpinan menemukan bahwa terdapat perbedaan kriteria seorang pemimpin kelompok yang efektif (Crisp & Turner, 2007). Perbedaan kriteria ini bergantung pada konteks budaya masyarakat tersebut, yaitu budaya kolektivis atau budaya individualistik

Pada budaya kolektivis, pemimpin kelompok yang baik adalah individu yang dapat mendorong interaksi hubungan anggota kelompok yang positif dan dapat menciptakan situasi kelompok yang kooperatif dan kohesif (Ayman & Chemers, 1983). Sebaliknya pada budaya individualistik, pemimpin yang baik adalah individu yang dapat memfokuskan pada pencapaian tujuan kelompok dan dapat menghargai prestasi anggota kelompok daripada memperhatikan dinamika kelompok (Sanchez-Burks, Nisbett, & Ybarra, 2000). Situasi psikologis kelompok yang kooperatif, kohesif, dinamis, dan kondusif akan berpengaruh terhadap performansi kelompok, khususnya pada konteks budaya kolektivis.

Sebaliknya situasi psikologis kelompok yang tidak kondusif dapat menjadi sumber permasalahan riil dan berpengaruh terhadap performansi kelompok. Di bidang pendidikan, fenomena yang cukup memprihatinkan seperti terjadinya demonstrasi mahasiswa yang berujung pada tindakan agresif seperti merusak fasilitas belajar maupun penyerangan fisik, tawuran antar mahasiswa menunjukkan adanya bukti situasi psikologis atau atmosfer akademik yang kurang kondusif dalam menunjang performansi belajar mahasiswa perguruan tinggi. Kinerja di lingkungan perguruan tinggi masih perlu mendapatkan perhatian apabila dilihat dari indikator data evaluasi dirjen dikti terhadap perguruan tinggi di Indonesia. Dari 2684 perguruan tinggi di Indonesia, hanya terdapat 50 perguruan tinggi di Indonesia (*50 promising Indonesian universities/ 1,86 %*) yang dinilai memiliki performansi yang baik dan kredibilitas tingkat nasional serta mempunyai keinginan untuk dapat bekerjasama secara internasional (www.dikti.go.id).

Pada unit kelompok yang lebih mikro, hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap pimpinan sebuah biro jasa layanan psikologis menunjukkan lima indikator situasi psikologis yang tidak kondusif yaitu pertama, kurangnya kerjasama dalam kelompok

ditandai dengan minimnya interaksi anggota kelompok untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama. Hal ini dapat menurunkan rasa keterikatan anggota kelompok, menurunkan rasa ikut memiliki dan rasa bertanggungjawab terhadap tugas. Kedua, ketidakmampuan untuk bersikap saling menghargai dan saling mempercayai di antara anggota kelompok, ditandai dengan munculnya sikap saling curiga dan prasangka buruk di antara anggota kelompok. Ketiga, ketidaksepakatan tentang prosedur penyelesaian tugas yang dapat menimbulkan friksi dalam kelompok dan memunculkan perilaku menarik diri dari kelompok. Keempat, komitmen yang rendah terhadap tuntutan profesionalitas seperti tidak menepati komitmen tenggat waktu, melanggar kesepakatan yang telah dibuat bersama, tidak mematuhi prosedur dan standar kualitas pekerjaan. Kelima, ketidakpedulian diantara anggota kelompok maupun ketidakpedulian supervisor tentang permasalahan yang dihadapi bersama maupun kontribusi yang diberikan anggota kelompok. Hal ini ditandai dengan minimnya penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Tulisan ini berusaha memahami kinerja yang dicapai sebuah kelompok sosial dan keterkaitan fenomena struktur kristal air hexagonal sebagai metafora yang pas untuk sebuah kelompok sosial yang menjalin kerjasama, dan dapat mencapai kinerja terbaik.

“Dan kami Ciptakan dari air segala sesuatu yang hidup,” (QS: Al Anbiya: 30)

Segala sesuatu yang hidup, tumbuh dan berkembang tersusun oleh air, pada tubuh manusia, ayat Allah ini terasa jelas. Manusia untuk bisa melangsungkan kehidupannya, membutuhkan banyak asupan air bagi tubuhnya, demikian pula kelompok sosial yang berharap menjadi “hidup” atau mencapai performansi terbaiknya, membutuhkan individu-individu yang terlibat aktif dan erat sebagaimana susunan kristal-kristal air. Susunan kristal air merupakan metafora yang paling tepat dan banyak memiliki kemiripan dengan keadaan suatu kelompok sosial dalam penjelasan ilmu-ilmu sosial, khususnya kajian tentang psikologi kelompok (Brown, 2000).

Performansi kelompok adalah prestasi yang ditunjukkan oleh sebuah kelompok dalam menghadapi suatu tugas. Performansi kelompok merupakan penentu utama kesuksesan sebuah kelompok (Stott & Walker, 1995). Performansi kelompok dapat ditinjau dari sisi kualitas, kuantitas, dan proses yang dilalui kelompok dalam menghadapi suatu tugas yang diberikan. Stott dan Walker mengemukakan bahwa performansi tidak hanya bisa dimaknai sebagai hasil saja, namun termasuk pula proses dan relasi yang terjadi. Hal ini didasarkan oleh pendapat Weisbord

(1985) bahwa hasil-hasil yang dicapai dan relasi kerjasama yang baik selama menyelesaikan tugas, bertalian kuat dalam pemikiran seseorang yang pernah bekerja dalam kelompok bersama orang lain. Satu hal yang berkaitan dengan istilah performansi beberapa tahun terakhir ini juga dikaji adalah istilah kualitas kerja kelompok yang berkaitan dengan mutu dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Penelitian ini memfokuskan performansi pengambilan keputusan pada level kelompok.

Berdasarkan kajian literatur dan penelitian yang dilakukan oleh Hackman dan Oldham (1980), Katzenbach dan Smith (1993), MacBryde dan Mendibil, (2003) empat aspek yang menentukan performansi kelompok ialah efektivitas, efisiensi, pembelajaran dan pertumbuhan, serta kepuasan anggota kelompok. Indikator performansi tim yang dapat memunculkan prestasi sosial dapat ditinjau dari tipe tugas yang dihadapi oleh tim tersebut. Konteks kerja di bidang pendidikan berbeda dengan konteks kerja di perusahaan, kesehatan, olahraga maupun hukum. Konteks kerja di perusahaan lebih sering berkaitan dengan nilai produksi yang dihasilkan dan performansi dari sisi kuantitas atau performansi keuangan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap pengaruh situasi psikologis kelompok terhadap performansi atau kinerja kelompok belajar mahasiswa, khususnya dalam hal kinerja pengambilan keputusan kelompok. Kelompok belajar mahasiswa yang terdiri dari tiga orang mahasiswa diminta untuk menyelesaikan suatu tugas yang menuntut ketrampilan pengambilan keputusan kelompok, dalam setting kelompok yang telah dibentuk menjadi solid (kohesif), namun dalam situasi psikologis kelompok berbeda-beda, Total 360 partisipan mahasiswa terlibat dalam proses penelitian dengan desain eksperimen $2 \times 2 \times 2$ faktorial. Situasi psikologis yang menjadi tritmen penelitian ini adalah: 1) kepedulian supervisor (peduli >< tidak peduli); 2) Autonomi (otonom >< tidak otonom) ; 3) Tekanan (ada tekanan waktu >< tidak ada tekanan waktu).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa performansi pengambilan keputusan kelompok, khususnya efisiensi dipengaruhi oleh situasi psikologis kelompok. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepedulian supervisor berperan penting dalam performansi pengambilan keputusan kelompok. Kelompok dengan supervisor peduli, tidak otonom dan tanpa tekanan waktu menunjukkan performansi pengambilan keputusan kelompok yang terbaik. Hasil penelitian

menyimpulkan bahwa kepedulian supervisor yang dapat dimaknai sebagai wujud dari kepemimpinan merupakan penentu penting situasi psikologis kelompok.

Kepedulian seorang pemimpin menjadi penentu penting kinerja suatu kelompok sosial. Pemimpin diibaratkan sebagai motor penggerak dalam sebuah kelompok untuk bergiat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi kelompok. Teori kepemimpinan dari falsafah Jawa yang merupakan pengetahuan indigenous lokal (local indigenous knowledge) dari Indonesia dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, "*Ing Ngarsa Sung tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut wuri Handayani*". Falsafah pengetahuan ini mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin memegang peran penting dalam kelompok sosial. Seorang pemimpin ketika berada di depan, ia akan memberikan perilaku, sikap, tindakan yang dapat dicontoh oleh orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin ketika berada di tengah (*ing madya*) selayaknya juga dapat bekerja bahu-membahu bersama-sama dalam kelompoknya, memberikan semangat ketika kelompoknya mengalami penurunan kinerja ataupun memberikan solusi-solusi yang tepat ketika kelompok mengalami situasi yang penuh permasalahan dan tekanan. Seorang pemimpin juga selayaknya dapat memberikan dorongan atau semangat, memberikan kekuatan dari belakang ketika kelompok berusaha mencapai kinerja terbaik dalam penyelesaian tugas.

Falsafah lain dalam budaya Jawa tentang peran seorang pemimpin dan keberhasilan kelompok dikemukakan oleh Mangkunegara I atau lebih dikenal sebagai Pangeran Sambernyawa, dengan falsafahnya "*Rumangsa melu Handarbeni, Rumangsa melu Hangrungkebi, Mulat Sarira Angrasa wani*". Pengetahuan indigenous ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki sikap turut memiliki terhadap kelompok yang dipimpinnya, memiliki totalitas, kemauan kuat, penuh tanggung jawab serta bersedia atau memiliki kesediaan berkorban untuk keberhasilan pencapaian tugas. Seorang pemimpin juga selayaknya mau melihat kemampuan yang dimiliki (mengintrospeksi dirinya sendiri maupun kelompoknya) agar mampu untuk bersikap percaya diri, berani untuk menghadapi tantangan-tantangan dalam tugas yang dihadapi.

Sisi lain tentang keberhasilan kelompok dan peran seorang pemimpin ternyata juga dapat dikaji dan difahami dari susunan kristal air. Kristal air yang berwujud hexagonal adalah cerminan kelompok sosial. Air yang memiliki sisi enam ini bila diperhatikan merupakan komposisi dari kristal-kristal air penyusunnya. Kristal-kristal air ini ibarat individu-individu yang tergabung dalam sebuah kelompok sosial. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Dr. Masaru

Emoto di Jepang menyatakan bahwa air yang tersusun dari kristal air hexagonal ini bila mendapatkan situasi atau kata-kata yang positif akan mewujudkan sebagai kristal air yang memiliki kecermerlangan dan keindahan bentuk kristal. Sebaliknya air yang mendapatkan situasi atau kata-kata yang negatif akan mewujudkan menjadi kristal yang tampak buram dan tidak memiliki keindahan susunan kristalnya.

Demikian pula halnya dengan sebuah kelompok sosial, kelompok sosial dapat menjadi selayaknya air yang “hidup” sebagaimana ayat yang menjelaskan bahwa **“Dan kami Ciptakan dari air segala sesuatu yang hidup,” (QS: Al Anbiya: 30)**. Air di ibaratkan kelompok sosial yang tersusun oleh kristal-kristal air, kelompok sosial terdiri dari individu-individu yang mendapatkan perlakuan yang terbaik, khususnya juga dari lingkungan eksternal seperti halnya kepedulian seorang pemimpin. Maka air ini pun akan menjadi penunjang sesuatu hal menjadi hidup, hal ini merupakan ibarat bahwa susunan kristal-kristal air (susunan individu-individu dalam kelompok sosial) yang mendapatkan perlakuan baik akan menjadikan kelompok sosial menjadi “hidup”, dalam artian kelompok sosial mampu untuk mencapai performansi terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an.

- Ayman, R. & Chemers, M. M. (1983). The relationship of supervisory behavior ratings to work group effectiveness and subordinate satisfaction among Iranian managers. *Journal of Applied Psychology*, 68, 338-341.
- Brown, R. (2000). *Group processes*. Oxford: Blackwell Publishing
- Brown, S. P & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*. 81, 358-368.
- Cummings, J. N & Ancona, D.G. (2005). The functional perspective. In Wheelan, S.A. (Eds.) *The Handbook of group research and practice*. (pp 107-118). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Glisson, C & James, L. R. (2002). The cross level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 767-794.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.

- Jones, A. P & James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). Collective climate: Agreement as a basis for defining climate in organizations. *Academy of Management Journal*, 27, 721-742.
- Kozlowsky, S. W. J & Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, (4), 546-551.
- Kozlowsky, S.W. J & Farr, J. L (1988). An integrative model of updating and performance. *Human Performance*, 1, 5-29.
- MacBryde, J & Mendibil, K. (2003) Designing performance measurement systems for teams: Theory and practice. *Management Decision*, 41,(8), 722-733.
- Masuda, T & Nisbett, R. E (2001). Attending holistically versus analytically: Comparing the context sensitivity of japanese and americans. *Journal of Personality and Social Psychology*. 81, 922-934.
- Matsumoto, D & Juang, L (2004). *Culture and psychology*. Belmont, CA: Thompson Learning, Inc.
- Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Weisbord, M. (1985). Team effectiveness theory. *Training and Development Journal*, 39(1), 27-29.
- Wheelan, S. A. (2005). *The handbook of group research and practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.